ВЫЖИВЕМ ТОЛЬКО В СОВМЕСТНОЙ БОРЬБЕ

Российская общественно-политическая газета

Народная правда

Издается в Ленинграде — Санкт-Петербурге | № 1 (159) | 2019 г. | Цена свободная

ЖИЗНЬ УЛУЧШАЕМ ПРОФСОЮЗНОЙ БОРЬБОЙ

Наш корреспондент руководитель Московского регионального отделения Фонда Рабочей Академии Алексей Вячеславович Кузьмин встретился с президентом Федерального профсоюза авиационных диспетчеров России, председателем Федерации профсоюзов России Сергеем Анатольевичем Ковалёвым.

Сергей Анатольевич, пенсионная реформа — это удар по слабым и неорганизованным. Насколько массова и солидарна реакция профсоюзных объединений на действия правительства?

Ожидалось, что народ будет активнее. К сожалению, не все профсоюзы выступили единым фронтом, но профсоюз авиадиспетчеров в рамках Конфедерации Труда России, Федерация Профсоюзов России приняли негативно эти инициативы. Выступили с протестами, собрали подписи через change.org. Порядка 3 млн людей подписали свои протесты, возражения против этой реформы. Далее были собраны по различным формам голоса ещё полумиллиона, и эти все возражения, протесты, подписные листы были переданы депутатам Государственной Думы до голосования. Однако закон принят, как мы знаем. Несмотря на то, что эта реформа началась только с объявления, так сказать, верхушки, я думаю, что она пойдёт и дальше. Правительство имеет намерение и по «вредникам» и по «служивым». Если сейчас есть какие-то льготы, то это коснется всех. Скажу откровенно, что профсоюз авиадиспетчеров выступает категорически против этих реформ: участвовали в митингах, направляли разные формы обращения. Но в целом члены профсоюза расслабились, учитывая, что нас это не коснулось, пока не коснулось. И молодёжь полагает, что они доживут до пенсии ещё не скоро — поэтому их это не трогает, а люди старшего поколения (авиадиспетчеры) уже получают пенсию, начиная с 50 лет. Поэтому основная часть наших работников, казалось бы, не заинтересована в этой проблеме, заинтересована условно. Но тем не менее, выступали против реформы, понимая, что есть семьи, есть члены семей, есть родственники, есть, в конце концов, соседи и граждане, которых в основном эта реформа коснулась. Думаю, что этот процесс не закончен, наши протесты, возражения в той или иной форме против этих реформ будут продолжаться. Придётся, я думаю, правительству со временем, если народ поймёт в конце концов, что мы получили, возвращаться на исходную точку и исправлять ошибки. И для исправления ошибок мы приложим все свои силы.

Расскажите, пожалуйста, каких успехов удалось добиться профсоюзу авиационных диспетчеров организованными, сплоченными действиями? Не все знают, что авиадиспетчеры получают достаточно высокую заработную плату, рабочая неделя у них в среднем менее 40 часов, отпуск 60 дней, ранний выход на пенсию. Какие еще преимущества имеют авиадиспетчеры?

Федерация профсоюзов авиадиспетчеров СССР была создана в 1990 году, а Федеральный профсоюз авиадиспетчеров России в 1991 году, т.е. более 26 лет назад. И в то время, в начальной стадии, когда мы не имели ничего, люди были самыми активными. В начале 90-х — в то время как раз и добились 36-часовой рабочей недели, отпуск — в то время к основному отпуску (24 рабочих дня) добавлялись 33 рабочих дня, ну и в районах Крайнего Севера общие принципы плюс 14 и 21 день в то время. В настоящее время рабочие дни переведены в календарные дни, и диспетчеры получают 39 календарных дней к 28 плюс «северные» 14–28, в районах Крайнего Севера.

Соответственно, это не просто поблажки ради отдыха, это ответ работодателя, государства на, во-первых, требования со стороны работников профсоюза и на тот тяжёлый труд, который реально диспетчеры выполняют. Были медицинские обоснования проведены для того, чтобы всё это установить. В дальнейшем — санаторно-курортное лечение, которое мы предусмотрели обязательным для диспетчеров, проходящих врачебно-летную экспертную комиссию, учитывая, что комиссия эта проводится регулярно для молодых специалистов раз в 4 года, после 40 лет уже раз в два года, а после 50 уже каждый год. Жесткие медицинские требования обязывает работников поддерживать здоровье.

Есть бонусы в виде более-менее достойной заработной платы, которую мы добились благодаря переговорам при заключении коллективных договоров. Для этого приходилось проводить забастовки. Причём эти забастовки были настолько регулярными в период до 2010 года, что все спрашивали, когда следующая забастовка? И вот мы с 2010 года не проводим никаких акций, потому что мы стали договариваться с работодателем, и эта спокойная, казалось бы, среда многих удивляет. Но реально за те прошлые годы мы достигли, я считаю, той планки, от которой дальше можно только совершенствоваться и развиваться, но резких движений не делаем. До 2010 года была не такая большая заработная плата, отпуск пытались у нас забрать периодически — этот дополнительный отпуск, о котором я сказал (39 дней) пытались пересчитать по судам. Мы выигрывали суды и возвращали отпуск работникам. Кроме этого у нас пытались забрать доплату за вредные условия труда — приходилось судиться, проводить забастовки, акции протеста. Было много противостояния, появились проблемы с персоналом: на не совсем благоприятные, с точки зрения социальных благ, условия люди не хотели идти. Ответственность у авиадиспетчеров большая, а получали немного. Поэтому были разные формы поощрения: попытки завлечь молодых специалистов со школьной скамьи, агитационная работа, ходить по школам, привлекать, рассказывать, как это всё здорово и хорошо, но когда пряники раздают — это лучше.

В 2017 году подписали коллективный договор. Со стороны профсоюза были внесены такие предложения, которые работодателем были приняты, к счастью: это для молодых специалистов доплата первый и второй год — 10% к заработной плате, это доплата за 3-й год — 15% от годового заработка после отработки, это 50% оплаты стоимости однокомнатной квартиры (аренды), это подъемные при переезде от учебного заведения к месту работы. Более того, была через год рождена жилищная программа для молодых специалистов после приезда на рабочее место в подразделение (надо сказать, что Федеральное государственное унитарное предприятие «Госкорпорация по организации воздушного движения» охватывает всю территорию Российской Федерации, это одно юрлицо большое). Так вот, по всей территории России специалисты, приезжая, вступали кандидатом в жилищную программу и через год получали стоимость однокомнатной квартиры в среднем по региону — это порядка 600 — 700 тыс. руб. Они могли брать ипотеку, и, соответственно, покупать большую квартиру, что всегда и делалось. Дошло до того, что у нас избыток молодых специалистов появился. Закомые, друзья рассказывают гораздо быстрее, доносят информацию до своих молодых подрастающих родственников и друзей, нежели агитация через школы. Это привело к тому, что не только в учебные заведения большой конкурс — до 15 человек на место, как это было в советские времена, но и на работу. Некоторые порой ищут работу, едут далеко, в северные регионы, для того чтобы хоть где-то начать работать, а в крупных подразделениях, в крупных городах мест нет.

В связи с этим последние наши предложения, совсем свежие, которые пока обсуждаются, но, я думаю, что до конца года мы их реализуем: надо заинтересовать пенсионеров к выходу на пенсию. В 50 лет диспетчер получает пенсию и, если состояние здоровья позволяет, продолжает работать, и до 60 лет может доработать (дальше просто его медицина не пускает, как правило). Для того, чтобы человек, который имеет возможность выхода на пенсию, мог освободить место для молодого специалиста, мы предлагаем бонус: годовой заработок выплачивать работнику, при условии увольнения в связи с выходом на пенсию. Предлагаем санаторно-курортное обеспечение со стороны предприятия сохранить уволившимся на пенсию работникам, и ещё предоставить авиационные билеты к месту нахождения санатория, чтобы он, проживая, скажем, в Якутске, мог съездить на Минеральные воды, или на берег Чёрного моря. Эти возможности действительно позволят кому-то заинтересоваться, ещё при крепком здоровье, уйти и купить домик на берегу моря и ездить в соседний санаторий. Кроме того, что сегодня пенсионеры при выходе на пенсию 6 месячных заработков получают, мы предлагаем увеличить ещё на 6 заработков, т.е. 12 месячных заработков получить. При заработной плате в 200 тысяч 2,5 миллиона можно получить, это уже хороший подарок. При этом мы полагаем, что на освободившиеся места те молодые специалисты, кто стоят за воротами, смогут прийти на работу и начать свою карьеру и ждать той самой пенсионной перспективы выхода на пенсию с такими же подарками.

Что ещё хорошего в коллективных договорах? Они не только диспетчеров касаются, они касаются инженерно-технического персонала, все эти бонусы и по жилищной программе, и по выходу на пенсию, и по доплатам после окончания учебного заведения. Это касается всех специалистов основных профессий: диспетчеров, инженеров, техников. В связи с проблемой пенсионной реформы, мы упреждающие шаги предприняли еще в 2005 году. Совместно с работодателем два профсоюза учредили негосударственный пенсионный фонд «Авиаполис». В то время, казалось, была небольшая сумма пенсии (дополнительная при трудовой пенсии которые получали работники в 13–15 тыс., пенсия составляла через негосударственный пенсионный фонд 1 тыс. руб., потом 1,5 тыс., две, две с половиной, так постепенно индексировали и сейчас это 3060 руб. добавка, при этом имеем перспективы её увеличить вдвое. Эти планы есть, хотя препятствуют отдельные органы исполнительной власти в лице «Росавиации». При наличии денег у работодателя, при возможности финансировать негосударственный пенсионный фонд, орган исполнительной власти отказывает в утверждении, пользуясь тем, что через него происходит утверждение программы деятельности предприятия. Более того, попытка этот негосударственный пенсионный фонд вообще свернуть тянется в течение последних двух лет. По стечению обстоятельств совпала с инициативами правительства еще и попытка негосударственные пенсионные программы свернуть. С одной стороны, правительство говорит: давайте сами развивайтесь и свои вложения делайте, граждане России, что мы и делаем с 2005 года. Кроме корпоративной пенсии, о которой я рассказал, в этой же системе негосударственного пенсионного обеспечения у нас существуют дополнительные индивидуальные договора. Работник заключает договор с негосударственным пенсионным фондом, делает отчисления по одной-две тыс. руб. каждый месяц из своей заработной платы, и после того, когда он накопил 200 тыс., предприятие 200 тыс. добавляет. Собственно, он может и 50 тысяч и 100 положить, но ровно такую сумму ему предприятие докладывает, и 200 тыс. превращаются в 400. При этом если при уходе на пенсию он определит, что 5 лет он будет получать по этой индивидуальной программе, на 5 лет эти 400 тыс. делятся, плюс, на деньги работавшие, получают какие-то проценты, грубо говоря по 6 тыс. набегает дополнительно к тем трём тысячам, итого — десяточка к 15 тыс. трудовой пенсии. Эта добавка существенна для многих граждан России, которые сегодня в целом получают по 8, по 7 и по 9 тыс. Эту тему мы продолжаем, и хотим увеличить индивидуальные программы до 400 тысяч, чтобы ещё предприятие добавляло 400, т.е. удвоить размер этой негосударственной пенсии плюс корпоративная пенсия.

В целом задумки хорошие, если бы не мешали, а мешают те же инициаторы реформ или их составляющие в лице отдельных органов исполнительной власти, как «Росавиация». Если мешать не будут, то, я думаю, что мы свои планы выполним. И это тоже стимул для пенсионеров, чтобы не до смерти чтобы работали, а сохранив силы, здоровье, могли спокойно ухаживать за внуками,

Окончание на с. 4

СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ ОБ ОСЕННЕМ 2018 г. ЗАСЕДАНИИ РКР И КОНФЕРЕНЦИИ ПО АКТУАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

В Нижнем Новгороде 13–14 октября 2018 года прошло очередное заседание Российского комитета рабочих.

Делегаты обсудили насущные вопросы борьбы профсоюзов за увеличение продолжительности жизни работников, за сокращение рабочего дня до 6 часов для увеличения продолжительности жизни работников, актуальное содержание коллективных договоров, выработали повестку следующего заседания РКР.

РАБОЧИЕ — ДЕЛЕГАТЫ С РЕШАЮЩИМ ГОЛОСОМ:

Свистунов Алексей Владимирович, СПК «Оборона страны», рабочий механического тока, Нижегородская область, Пильнинский район, село Бортсуманы; **Горбушкин Сергей Александрович**, ПАО «ФСК ЕЭС», электромонтер, Московская область, г. Электросталь; **Федин Андрей Анатольевич**, ЗАО НПП «Мера», оператор-наладчик станков с ЧПУ, Московская область, г. Королев; **Кальвит Валентин Владимирович**, электромонтер АО «Саровская генерирующая компания», г. Саров; **Кузнецов Владимир Алексеевич**, ЛПО «Технология», токарь, Ленинград; **Сенков Константин Александрович**, токарь ОАО «Нижегородский водоканал»; Шилов Дмитрий Юрьевич, монтажник РЭА, ООО «КБСМ», Ленинград; **Колпаков Дмитрий Петрович**, ООО «АТЭК», электрогазосварщик, Ленинград, Колпино; **Корольков Евгений Александрович**, АО «НИИ «Вектор», слесарь-сборщик РАП; **Василенко Ярослав Александрович**, государственная корпорация по атомной энергии «Росатом», монтажник, г. Саров;

ДЕЛЕГАТЫ С СОВЕЩАТЕЛЬНЫМ ГОЛОСОМ:

Шишкарев Василий Иванович, представитель Российского комитета рабочих по Москве и Московской области, сопредседатель Совета Союза рабочих Москвы; **Дегтерев Денис Борисович**, заведующий эндоскопическим отделением ГБУЗ «Госпиталь для ветеранов войн», кандидат медицинских наук, консультант Российского комитета рабочих, Ленинград; **Золотов Александр Владимирович**, доктор экономических наук, профессор, действительный член Петровской академии наук и искусств, вице-президент Фонда рабочей академии, консультант Российского комитета рабочих, Нижний Новгород; **Мазур Олег Анатольевич**, доктор экономических наук, Невинномысский институт экономики, управления и права, ректор, Ставропольский край, г. Невинномысск, консультант Российского комитета рабочих; **Кудрявцев Владимир Михайлович**, представитель Российского комитета рабочих по Нижегородской области, Нижний Новгород; **Зиновьев Дмитрий Анатольевич**, самозанятый, плотник, Москва; **Емельянов Владимир Геннадьевич**, ООО «Версаль», специалист по формированию ассортимента, Москва; **Иванюк Артем Сергеевич**, АО «Металлургический завод «Электросталь»», инженер, Москва; **Пугачева Ружена Борисовна**, РОНЦ им Н.Н. Блохина, научный сотрудник, Москва; **Гамов Лев Викторович**, ФГУП «РФЯЦ-ВНИИФ», старший научный сотрудник ИТМФ, г. Саров; **Видиняпин Алексей Васильевич**, ГУП «Горэлектротранс», водитель троллейбуса, Ленинград; **Кугейко Антон Сергеевич**, Autobaas Ou. (г. Пярну, Эстония), водитель грузовика, г. Уфа; **Гордевнин Максим Владимирович**, ООО «Стекломир», оператор ЧПУ, г. Самара; **Бобинов Григорий Вячеславович**, ГБУЗ СПб «Городская поликлиника № 52», врач, председатель первичной профсоюзной организации межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Действие».

ПО ОБСУЖДЕННЫМ ВОПРОСАМ ПРИНЯТЫ СЛЕДУЮЩИЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ.

1. Насущность борьбы профсоюзов за увеличение продолжительности жизни работников.
2. Борьба за сокращение рабочего дня до 6 часов для увеличения продолжительности жизни работников.
3. Актуальное содержание коллективных договоров

Накануне заседания РКР состоялась международная научно-практическая конференция: **«Пенсионная реформа и борьба профсоюзов за увеличение продолжительности жизни работников»**, по итогам которой приняты практические Рекомендации.

Следующее заседание Семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии — Российского комитета рабочих состоится в Нижнем Новгороде 16–17 марта 2019 года. Предлагаются следующие вопросы:

- о борьбе за 6-часовой рабочий день. Докладчики: Кугейко Антон Сергеевич, рабочий, Шилов Дмитрий Юрьевич, рабочий;

- о создании первичных профсоюзных организаций. Докладчики: Кальвит Валентин Владимирович, рабочий, Горбушкин Сергей Александрович, рабочий;

- о борьбе профсоюзов за обеспечение занятости. Докладчики: Федин Андрей Анатольевич, рабочий, Корольков Евгений Александрович, рабочий.

ВЫСТУПЛЕНИЯ УЧАСТНИКОВ СЕМИНАРА

ВОПРОС 1. НАСУЩНОСТЬ БОРЬБЫ ПРОФСОЮЗОВ ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

Колпаков Дмитрий Петрович, ООО «АТЭК», электрогазосварщик, Ленинград, Колпино



Проблема сохранения здоровья работников обостряется с каждым годом. Работодатели не слишком заинтересованы в этом, для них прибыль главнее. Государство вообще сняло с себя обязательства по контролю за здоровьем трудящихся. Пенсионная реформа добьет множество людей. Ухудшаются условия труда, отдыха и питания работников. Многие работники не питаются на работе вообще, многие питаются на работе неправильно. Мы поднимали профсоюзом вопрос об обеспечении работников питанием по заказу у проверенных поставщиков. В данных условиях трудящиеся должны научиться организовываться, бороться за свои права, за здоровую, продолжительную жизнь.

Часто приходится слышать о нежелании работников участвовать в деятельности профсоюза по причине дополнительных расходов времени и денег. Но забота о сиюминутных частных выгодах — это ложный путь. Для регулярной заботы о своем здоровье всем работникам нужно создавать профсоюзы и принимать в их борьбе самое активное участие. Нужно закреплять эти вопросы в коллективном договоре, чтобы иметь возможность их правового и организационного регулирования.

Существует проблема подконтрольных администрации предприятия профсоюзов. Она решается только одним путем — работникам нужно орабочить такой профсоюз или создать свой профсоюз. От рабочих зависит настоящее и будущее профсоюза.

В связи с затеянной правительством пенсионной реформой большое значение имеет статистика смертности на предприятиях. Отчасти сами профсоюзы виноваты в этой ситуации, когда, забыв, для чего они предназначены, они часто занимаются самой разнообразной работой, кроме необходимой. Гибель работников на производстве — часто следствие недосмотра за условиями труда, особенностями производства. Заметим, что 75% случаев смертности на производстве приходится на обострившиеся сердечно-сосудистые заболевания. В жизни мы сталкиваемся с ситуациями, когда после развала профсоюза на предприятии контроль за условиями труда ослабевает, а смертность на производстве возрастает. Там, где нет профсоюзов, о здоровье работников заботиться никто не будет. Профсоюзу нужно вести статистику профессиональных заболеваний и нагрузок, влияющих на работников. Собрать данные, на что нужно в первую очередь обратить внимание. А затем провести работу по снижению влияния вредных факторов на здоровье работников.

Работники сами должны помогать профсоюзу в выявлении таких проблем, сообщать о них. Сюда входит и борьба с вредными привычками. К сожалению, работая во вредных условиях, во вредных средах, работники не забывают еще и покурить.

На нашем предприятии организация досуга работников является сильной стороной профсоюза. Минимум раз в месяц проводятся выездные мероприятия — спортивные, культурные (музеи С.-Петербурга и др.) с досугом для взрослых, с досугом для детей работников. Все эти мероприятия нужны, прежде всего, самим работникам.

Кузнецов Владимир Алексеевич, ЛПО «Технология», токарь, Ленинград



Разве повышение пенсионного возраста не снижает продолжительность жизни работников? Профсоюзы ФНПР здесь себя вообще никак не показали. Были какие-то выступления, но их организовывали политические партии, а не профсоюзы.

Я был на втором митинге в Санкт-Петербурге. Действительно, нас там загнали в садик какой-то, окружили ОМОНом. На фоне идиотов-либералов у нас было довольно хорошее выступление, что не бывает капитализма с человеческим лицом, и кто бы ни был главой государства при капитализме, он будет всегда выполнять то, что ему говорят те, кто его туда посадил.

Дегтярев Денис Борисович, заведующий эндоскопическим отделением ГБУЗ «Госпиталь для ветеранов войн», кандидат медицинских наук, консультант Российского комитета рабочих, Ленинград

Чрезмерная работа, в частности, удлинение рабочего дня, смены, трудового стажа отрицательно сказываются на продолжительности жизни работников. Для мужчин ожидаемая продолжительность жизни при рождении в России 65,9 года.

Тот пенсионный возраст, который установлен сейчас в России, для большинства мужчин недостижим при нынешнем состоянии экономики и уровне потребления, при

Продолжение на с. 2

СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

Продолжение. Начало на с.1



нынешнем уровне и доступности российской медицины.

Я обращаюсь к рабочим, потому что они больше всего подвержены факторам риска: «Надо перестать убивать себя чрезмерным трудом, переработками, небрежным отношением к своему здоровью, которое выражается в пренебрежении элементарной техникой безопасности и использованию средств индивидуальной защиты».

Добавляются другие факторы: это — алкоголизация, курение, вредные привычки, которые накладывается на вредные факторы производства

Переработки убивают не только непосредственно работающих, но и тех, жизнь которых зависит от работающих. Это относится, прежде всего, к водителям и работникам транспортной сферы. Последние катастрофы с автобусами происходят из-за того, что люди засыпают за рулем, им становится плохо, они теряют сознание. Отчего это происходит? Оттого, что люди находятся за рулем десять, двенадцать, двадцать четыре часа без остановки.

В авиакомпаниях-дискаунтерах по десять часов пилоты находились за штурвалом самолета. Чем это для них заканчивалось? Тем, что у тридцатилетних парней развивались опухоли, так как они подвергаются воздействию солнечной радиации при таких длительных полетах.

Зиновьев Дмитрий Анатольевич, самозанятый, плотник, Москва

У товарища Колпакова прозвучали ключевые слова: «вредные факторы на рабочем месте». Я по себе скажу: после 10 часов на стройке чисто физически нелегко ходить на спортивные и культурные мероприятия.

В борьбе за увеличение продолжительности жизни рабочих есть стратегические и тактические вопросы. Шестичасовой рабочий день — это вопрос стратегический, требующий длительной забастовочной борьбы. А есть еще тактические задачи, которые нужно решать прямо сейчас. Организовывать рабочий контроль за условиями труда можно и нужно прямо сейчас. Если душно на рабочем ме-



сте, то нужно с администрацией решать вопросы по установке вентиляции, выдаче средств индивидуальной защиты. Это конкретные вещи, которые непосредственно влияют на здоровье рабочих и качество жизни, на ее продолжительность. О них нельзя забывать, занимаясь далеко идущими планами.

Вопрос о 6-часовом рабочем дне назрел не только с точки зрения противодействия пенсионной реформе и увеличения продолжительности жизни. Он назрел с точки зрения повышения производительности труда. Западные буржуи, проводя у себя такие эксперименты, с ужасом обнаруживают, что в результате работа становится эффективнее.

Надо выступать за 6-ти часовой рабочий день и, соответственно, за 30- часовую рабочую неделю.

Бобинов Григорий Вячеславович, ГБУЗ СПб «Городская поликлиника № 52», врач, председатель первичной профсоюзной организации межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Действие», Ленинград

Профсоюзы должны заботиться об увеличении продолжительности жизни работников.

До 40% производств имеют вредность, люди умирают на этих производствах. Я сам видел такое производство, где использовалась соляная кислота в открытых емкостях. Люди, которые работают там без средств защиты, через 5 лет остаются без зубов. Улыбаются тебе, а у них нет зубов. Это же укорачивает жизнь.

Здесь профсоюзам надо вырабатывать и занимать четкую позицию. Нужно участвовать в СОУТ. Стоять вместе с этими поверяльщиками, которые определяют класс вредности. Это прямая обязанность профсоюза. Потому что в дальнейшем от этого класса вредности будут зависеть те мероприятия, выполнения которых надо требовать от администрации.

Как уже говорилось, согласно САНПИН, на предприятии определенного размера обязательно должен быть медпункт.



Профсоюз должен знать эти нормативы и контролировать оснащение и работу этого медпункта.

Профсоюз должен добиваться от работодателя предоставления путевок для работников в профильные санатории.

От вредности на производстве напрямую зависит продолжительность жизни работников. Если ты будешь работать даже 6 часов, но в ужасных условиях, долго не проживешь. Не просто так у шахтеров средняя продолжительность жизни 55 лет. Если вредные факторы обнаружены, а до заключения нового колдоговора еще долго, нужно составить список требований в дополнительное соглашение, пройти с ним ту же процедуру, что и при заключении колдоговора.

Когда пошла волна митингов об отмене пенсионной реформы, закон о повышении пенсионного возраста уже внесли в Думу и за него проголосовали в первом чтении. А чего добиваться отмены, когда уже проголосовали?

И только Рабочая партия России предложила требовать шестичасовой рабочий день без понижения зарплаты. Это требование приобрело новые краски: его реализация сохранит жизнь рабочим.

Я участвовал в митинге перед Финляндским вокзалом и сказал о шестичасовом рабочем дне. Люди хлопали, настолько их затронула эта тема. Вспомнили Сталина, что он хотел сократить рабочий день до пяти часов.

Вроде бы это был оппозиционный митинг, организованный КПРФ, но мое выступление не могли найти ни в одном отчете или пресс-релизе, которые выкладываются в интернет. Было тридцать выступающих, и именно мое выступление про шестичасовой рабочий день просто выкинули из видеозаписи.

Когда я выступал второй раз, нас заставили уйти куда-то в парк и провести в таких неприглядных условиях этот митинг. Выступали ораторы, но не говорили про шестичасовой рабочий день. Мое выступление за шестичасовой рабочий день опять вызывало отклик.

Есть цель, к ней формируются требования, а вот эти митинги, забастовки, собрания — это инструменты, чтобы всего этого достигнуть.

В агитации должен быть для каждого свой довод в пользу шестичасового рабочего дня. Например, мамаша работает восемь часов, с перерывом находится девять часов на работе. Час она едет до работы, час с работы, она приезжает домой и детей не видит. Она будет за шестичасовой рабочий день.

Рабочий, который вдыхает в себя кислоты вредные, видит, что наставник, у которого он учился, до пенсии не дотянул, умер, либо его проводили на пенсию, и он вскоре умер. Обстоятельства другие, но такой рабочий будет за шестичасовой рабочий день.

Если спросить у работника в возрасте: «Как Вы себя чувствуете в пятьдесят восемь лет?» Ответит, скорее всего: «Я уже не могу, я еле дотягиваю». Ему бы сократить этот рабочий день, он просто физиологически не успевает выспаться от одного рабочего дня до другого.

Чувствуете, сколько поводов для того, чтобы вести агитацию? У каждого есть свой интерес сократить рабочий день.

Кудрявцев Владимир Михайлович, представитель РКР по Нижегородской области.

В Арзамасе-16 во ВНИИЭФ академики с работы не уходят и доживают до 80 лет, а Харитон дожил до 94 лет. А в гальванике у них и в цехе пластмасс люди с трудом доживали до 60 лет. Скажите, это коренной интерес, чтобы ребята из гальваники жили так же долго, как академики?

Я к 70-и годам обзавелся пластмассовыми зубами. Они мне даже думать мешают. А у ребят из гальваники это происходит в 30 лет. Человеку тяжело думать уже в 30 лет. Это коренной интерес? Какая активность у этого рабочего?

На продолжительность жизни влияет не только качество жизни (нормальное питание, жилье и т.д.). Участие в профсоюзной деятельности, приложение в ней своей энергии и интеллекта положительно влияют на душевное здоровье человека и продолжительность его жизни.

Базовая задача профсоюзов — это организация рабочего класса, повышение его активности и способности к борьбе и защите своих интересов. Борьба за повышение уровня зарплаты и улучшение условий труда — это и стимул для самоорганизации рабочих для дальнейшей совместной борьбы за свои интересы.

Скажу про забастовочную борьбу. По своему опыту знаю, что на первую забастовку очень тяжело выводить людей. На вторую уже легче. На пятнадцатой остановка работы происходит моментально. Когда люди видят результаты от забастовочной борьбы, они понимают, что другого пути нет и психологически готовы к тому, чтобы остановить работу.

Что профсоюзы могут конкретно сделать в борьбе за продолжительность жизни работника на предприятии? Например, мы боролись за такую вещь: для людей с вредными условиями труда осуществлять санаторно-курортное лечение для женщин раз в три года, для мужчин раз в пять лет. Обязательно. Это для монтажников, которые со свинцом работают. А для гальваники — раз в два года.

Что касается культмассовой работы. Само по себе это неплохо. Но люди в процессе таких мероприятий должны учиться. Нарабатывать понимание того, что в профсоюзную организацию они вступают не с вопросом: «Что мне даст профсоюз?», а с вопросом: «Что я могу сделать для профсоюза?».

Представим себе, люди написали заявление: «Платите нам меньше, мы хотим работать по 6 часов». Что они сделали? Ничего они не сделали! Надо ставить вопрос о том, чтобы ввести 6-часовой рабочий день как минимум с той же зарплатой, какая была бы за 8-часовой.

Из чего складывается зарплата? Она складывается из тарифной части и доплат. В условиях внешнего управления мы на заводе «Электромаш» тарифы поднимали на 30% в год. Администрация знала, что у нас 20 забастовок было на заводе до этого. Мы в любой момент остановим, и всё, они никуда не денутся.

По поводу сохранения рабочего места, сохранения себя на работе. Приходит женщина, рыдает: «Вот мы провели забастовку, а потом в течение полугода нас всех забастовщиков уволили!». Константин Александрович Сенков спрашивает: «А после забастовки у вас что осталось на предприятии?». Она говорит: «Ничего». — «Так чего же вы хотите? Если б вы организацию создали, это была бы совсем другая песня».

Если при 10-ти часовом рабочем дне идут на другую работу, то при 6-часовом, наверное, тоже пойдут, но далеко не все. Что такое два дополнительных часа свободного времени? Это очень много и для семьи, и для посещения читального зала, и для театра.

До 1967 года был 7-часовой рабочий день. Я, например, работал на Сенной площади, жил в Сормове. Я успевал после работы вернуться домой, переодеться и приехать в театр в центр города. Сейчас этой возможности у людей нет. Даже 1 лишний час работы (после введения 8-часового рабочего дня) всё съедает.

Постановление Российского комитета рабочих

НАСУЩНОСТЬ БОРЬБЫ ПРОФСОЮЗОВ ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

Российский комитет рабочих отмечает, что **борьба за увеличение продолжительности жизни работников неразрывно связана с борьбой** за безопасные условия труда, наряду с борьбой **за сокращение рабочего времени до 6 часов в смену при пятидневной рабочей неделе и повышение уровня реального содержания заработной платы.**

Основными направлениями борьбы за безопасные условия труда являются:

- ликвидация рабочих мест IV класса опасности за счет внедрения новых высокотехнологичных процессов и оборудования;
- выявление вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса в ходе проведения СОУТ, государственной экспертизы условий труда и производственного контроля; включение в коллективные договора обязанностей работодателя по проведению мероприятий, направленных на их устранение;
- включение в коллективные договоры обязанности работодателя направлять на мероприятия по улучшению условий и охране труда не менее 3% от стоимости выпускаемой продукции;
- постоянный контроль за соблюдением работодателем и работниками требований охраны труда, норм выдачи СИЗ и их применением; выдачей молока и лечебного питания, недопущение их замены компенсационными выплатами
- борьба за нормальную продолжительность рабочих смен, регламентированных перерывов и периодов отдыха, борьба со сверхурочными и переработками;
- ограничение ночных смен работами, безусловно необходимыми при непрерывном процессе производства, запрещение ночной работы для женщин;
- включение в коллективные договора обязанностей работодателя по выплатам полного возмещения затрат и компенсаций работникам и их семьям в случае профессионального заболевания, травмы или смерти работника в результате несчастного случая на производстве.

Улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости и производственного травматизма приведет к увеличению общей продолжительности жизни и продолжительности здоровой жизни работников, а также к улучшению здоровья будущих поколений работников.

ВОПРОС 2. БОРЬБА ЗА СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ ДО 6 ЧАСОВ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

Шилов Дмитрий Юрьевич, монтажник РЭА, ООО «КБСМ», Ленинград

Сегодня главная задача рабочего класса, отвечающая его коренным интересам, — это сокращение рабочего дня до шести часов. Эта задача выверенная, научно обоснованная: сокращение рабочего времени влечет за собой улучшение во всех сферах жизни рабочих, снижение вредности всех факторов.

Трудовая нагрузка рабочего класса растет, постоянно увеличивается. Закон о повышении пенсионного возраста — это удар по нашей жизни и здоровью. Если раньше мне до пенсии было четырнадцать лет, то сейчас уже девятнадцать! Я имею профзаболевания, и в каком состоянии дойду до этого возраста, не знаю. Я в одиночку ничего не могу с этим сделать, и любой рабочий в одиночку не сможет сделать.

Каждый рабочий начинает понимать, как работает диктатура буржуазии. Мало того, что у нас забирают средства к существованию, теперь вопрос встал о выживании рабочего класса.

Без коллективных действий за улучшение своего положения, за сокращение рабочего дня мы, рабочие, не сможем добиться увеличения продолжительности нашей жизни.

Кто-то надеялся на митинги против пенсионной реформы. Что ж, вышли, пошумели и разошлись по домам, а ухудшение жизни и здоровья продолжается. Выход у нас один, товарищи, — объединяться в профсоюзы и включать в коллективные договоры требование о сокращении рабочего дня до шести часов без понижения зарплаты. Уменьшить рабочий день до заключения такого коллективного договора можно в форме проведения бессрочной забастовки с сокращением часов работы на 2 часа в смену (день).

Ключевым вопросом в развитии работника является сокращение рабочего времени и, соответственно, увеличение свободного времени. Мы знаем, что свободное время – это время, использованное для развития. Если человек работает по 8, а тем более по 10–12 часов, то после работы уже и сил нет, и желания нет развиваться, устаёт человек. Поэтому без сокращения рабочего времени невозможно полноценное развитие.

Почему деградирует страна? — Потому что рабочий класс деградирует, у нас нет времени на развитие.

На нашем предприятии — у нас оборонная отрасль — заказов много. Но повышение зарплаты — это не инициатива ра-



ботодателя, это дело рабочего класса. Мы же продаём рабочую силу, мы — продавцы. С какой стати он будет повышать нам зарплату?

В результате сокращения рабочего дня освободится время для профсоюзной работы, что позволит выдвигать и другие требования, улучшающие положение работников: доведение заработной платы до уровня стоимости, улучшение условий труда, снижение вредности.

Мазур Олег Анатольевич, доктор экономических наук, Невинномысский институт экономики, управления и права, ректор, Ставропольский край, г. Невинномысск, консультант Российского комитета рабочих

По поводу того, что лучше: шестичасовой рабочий день и пять рабочих дней в неделю или другие варианты с увеличением количества часов в день и уменьшением количества дней. Можно договориться до того, что давайте тридцать часов в неделю и одну смену. Важно, что шесть часов работы в день, потом идёт развитие, участие в профсоюзной и другой общественной работе, идёт отдых, вот это очень важно.

Для тяжёлых работ надо предусматривать меньше, чем шесть часов и пять часов. Уже есть такое в практике там, где идёт круглосуточное производство: четыре смены по шесть часов. Это говорит о том, что при интенсивной работе шесть часов уже признаны физиологической нормой. Именно шесть и менее часов без уменьшения заработной платы в день.

Ещё раз хочу напомнить, что больше ста лет прошло с того времени, как в Советской России был введен восьмичасовой рабочий день. За это время общественная производительность труда увеличилась в десятки раз. Маркс считал, что четыре часа рабочий работает «на себя» (воспроизводя стоимость рабочей силы), четыре часа «на хозяина» (создавая прибавочную стоимость). Сегодня, по моим подсчетам, рабочему одного часа достаточно, чтобы выработать эквивалент своей заработной платы, значит, 7 часов он создает прибавочную стоимость.

Возьмем «Невинномысский Азот». Это — высокоавтоматизированное химическое предприятие. Фонд заработной платы вместе с зарплатой начальников составлял несколько лет назад один миллиард рублей. А только чистые дивиденды, которые шли от дочерней компании материнской компании, составляли десять миллиардов рублей. Значит, прибыль наверняка была около двадцати миллиардов до налогообложения. Отношение зарплаты к прибыли один к двадцати. Следова-



тельно, на «Азоте» нужно менее получаса, чтобы выработать эквивалент дневной заработной платы работника.

Получается, что сто лет прошло, рабочие отрабатывают свою заработную плату за час и менее того, а работают всё те же восемь часов. Да еще сверхурочные работы. Как можно бороться со сверхурочными эффективно? — Потребовав уменьшения рабочего дня.

Необходимость введения шестичасового рабочего дня уже назрела, и никакого при этом понижения заработной платы быть не должно.

Введение 6-часового рабочего дня — хороший стимул для наших доморощенных капиталистов, потому что капиталисты в большинстве своём ленивы и жадны. Получив бесплатно землю, ресурсы и дешёвую рабочую силу, возможность её эксплуатировать, они особо не шевелятся в смысле развития научно-технического прогресса. Так вот шестичасовой рабочий день будет стимулом для внедрения капиталистами новой техники в производство.

Когда ввели восьмичасовой рабочий день, многие капиталисты выли от негодования: «Сейчас разоримся!». А прибыли только возросли, потому что производительность труда возросла.

Одновременно могут расти заработная плата и прибыль, это известный факт экономический, при росте производительности труда, которая опережает рост заработной платы. Пусть реальная заработная плата растёт на 10% в год, а производительность труда на 15%. Капиталисты будут очень довольны и будут конкурентоспособны, и политика импортозамещения расцветёт

Когда в позапрошлом веке работали по 12 часов, фантастическим казался переход к десятичасовому рабочему дню, а, тем более, к восьмичасовому. Эта фантастика в начале XX века реализовалась.

Кстати, восьмичасовой рабочий день вводился и до 1917 года, например, на предприятиях Генри Форда, причем одновременно с повышением зарплаты. Рабочие в России явочным порядком вводили восьмичасовой рабочий день после февральской революции, не допуская потери в зарплате. Это пример того, что нужно делать сегодня: сокращать рабочий день до 6 часов без понижения зарплаты.

Свистунов Алексей Владимирович, СПК «Оборона страны», рабочий механического тока, Нижегородская область, Пильнинский район, село Бортсуманы

Некоторые говорят: «Допустим, будем работать 6 часов, будет зарплата меньше». Маркса не читали? Зарплата — форма стоимости рабочей силы,



правильно? Капиталист из-за чего получает прибыль (прибавочную стоимость)? Из-за того, что заставляет нас работать больше, чем надо, чтобы окупить зарплату. Если вы работаете меньше, 6 часов, вы просто уменьшаете прибыль. Вы работать можете даже 4 часа, получая прежнюю зарплату, и то будете приносить прибыль. Вот это надо понять.

КПРФ, «Левый фронт», «Справедливая Россия» всеми силами пытались вывести людей именно на улицу. Они выводят на улицу толпу. Есть разница между толпой и организованным коллективом. Если выводит профсоюз свой коллектив, люди знают, за что они вышли и по любому зову в следующий момент эти люди опять придут. А толпа — вышла сегодня, покричала, выплеснула из себя пар. Вышли покричать «против» и успокоились, а цель не достигнута.

Гамов Лев Викторович, ФГУП «РФЯЦ-ВНИИФ», старший научный сотрудник ИТМФ, сопредседатель профсоюза «Защита труда», г. Саров

Этим летом наша профсоюзная организация вела активную, разноплановую борьбу против пенсионной реформы. Митинг в 2000 человек для Сарова — это нормально.



Наша организация вела эту борьбу в следующем ключе: мы против реформы, мы за 6-часовой рабочий день без понижения зарплаты. Наша позиция такая была. И, на мой взгляд, выбранная тактика связать эти два вопроса была очень удачной.

В ходе этой кампании произошёл некоторый перелом в отношении к 6-часовому рабочему дню. Если до пенсионной реформы народ говорил: «Да какой 6-часовой рабочий день, мы же потеряем в зарплате, да у нас сил не хватит, мужики пить будут и всё такое прочее», — то сейчас отношение изменяется.

Во всяких СМИ эта тема стала обсуждаться. Начали приводить примеры, что в Дании давно работают меньше, чем по 8 часов в день, что в Германии добиваются 6-часового рабочего дня. Этот вопрос не выглядит уже как взятый с Марса, он в практической плоскости. Его начинают уже обсуждать в курилках, всерьёз. Говорят: «Если вы с нами так, повышаете пенсионный возраст, то мы будем работать по 6 часов».

Раз такая подвижка произошла, то требование 6-ти часового рабочего дня должно быть для нас сейчас стержневым, основным; к нему надо привязывать все остальные вопросы. Сделаем это нашей стратегией, и будет успех.

Гордевнин Максим Владимирович, ООО «Стекломир», оператор ЧПУ, г. Самара

Никто не мешает при 6-часовом рабочем дне разделить большую бригаду две: одна будет начинать работу раньше, другая позднее. Первая часть все передала, все объяснила. Это — не проблема.

А проблема в том, что если вы вместо 5-дневной рабочей недели сделали 4-дневную, у вас люди отработали и уехали на дачу. Я — член Рабочей партии России, полгода ко мне не может человек приехать,



чтобы встретиться. Человек за рабочий класс «борется» на даче. Он в интернете 10 тельняшек порвал, а вот прийти и газеты раздать — он на даче.

Про митинги хотел рассказать. Мы раздали несколько тысяч газет на митингах, адекватного отклика не было ни одного. Все адекватные люди приходили к нам после видео Российского комитета рабочих, после видео образовательных программ Фонда Рабочей Академии и т.д.

Какая опасность есть: если люди пришли на митинг вот так с улицы, то их собрать в толпу и увести на штурм администрации с полпинка можно. Другое дело, если люди пришли на митинг, подготовленный профсоюзной организацией, с озвученными требованиями, когда профсоюзная организация определяет выступающих, следит за порядком.

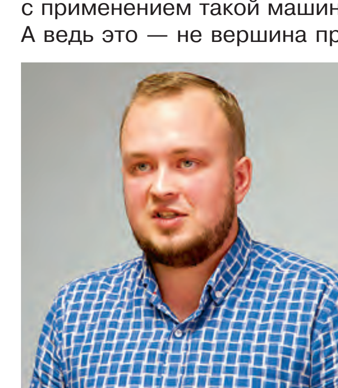
Горбушкин Сергей Александрович ПАО «ФСК ЕЭС», электромонтер, Московская область, г. Электросталь

Хочу рассказать о практике сокращения рабочего времени. В Новой Зеландии юридическая фирма решила провести эксперимент с четырехдневной рабочей неделей без понижения зарплаты. Проведенный эксперимент показал, что уровень стресса персонала снизился с 45% до 38%, в то время как мотивация сотрудников выросла с 54% до 78%, что дало прирост производительности труда в расчете на час труда на 20%. Эти 20% полностью перекрыли расходы на дополнительный оплаченный выходной.

А что у нас? А у нас недавно на заводе «Электросталь» издан приказ о введении с первого декабря четырехдневной рабочей недели. В нашем случае зарплата будет уменьшена. Сотрудникам сказали: «Если хотите сохранить зарплату и пятидневную рабочую неделю, то надо уволить триста-четыреста человек с завода». А там всего четыре тысячи рабочих.

К чему ведет сокращение рабочего времени без понижения заработной платы? Оно ведет к тому, что стоимость рабочей силы будет увеличиваться. А пока ручной труд будет обходиться капиталисту дешевле, чем применение высокопроизводительной машины, то будет использоваться этот ручной труд.

В Германии тротуары выкладывает робот, автоматическая машина, и производительность там огромная. А у нас все делается лопатами потому, что издержки на труд работника ниже, чем издержки, связанные с применением такой машины. А ведь это — не вершина про-



гресса, а рядовое устройство.

В условиях капитализма наши работники много времени проводят на производстве, более 1900 часов в год. А условия труда могут быть очень вредными и опасными. Я работаю на предприятии в сфере передачи электроэнергии. Высокое напряжение — это опасный фактор, а напряженность электрического поля — это вредный фактор. И время пребывания человека в зоне его действия регламентируются правилами по охране труда. Кто должен это соблюдать? Работодателю интересно, чтобы работники побольше работали в этих условиях, и на средства защиты тратить поменьше, тогда будет выше прибыль. В соблюдении правил заинтересованы работники. Для этого работники должны, во-первых, знать такие правила. Во-вторых, поодиночке противостоять работодателю работники не могут. Им нужно организоваться в профсоюз и отстаивать свои права с помощью заключения коллективных договоров.

Рабочим нужно понять, что Российский комитет рабочих — это форма их объединения. Они могут объединиться, каким путём? На предприятиях в профсоюзы, а рабочие всех предприятий могут объединиться только здесь, на Российском комитете рабочих. Рабочие, приезжайте на РКР, вырабатывайте общую позицию для борьбы с эксплуатацией и эксплуататорами.

Золотов Александр Владимирович, доктор экономических наук, профессор, действительный член Петровской академии наук и искусств, вице-президент Фонда рабочей академии, консультант Российского комитета рабочих, Нижний Новгород

Цель профсоюзов будет одинаковой и при капитализме, и после его низвержения и установления коммунизма в первой его фазе: обеспечение полного благосостояния и свободное всестороннее развитие всех членов общества.

Как вы обеспечите полное благосостояние, если с помощью инструментов классового господства у вас его отнимают? Когда вы утвердите свое классовое господство, тогда вы в полной мере обеспечите и благосостояние. Но уже сейчас надо понимать, что эту цель и борьбу за ее достижение не надо откладывать на потом.

Чтобы добиться своей главной цели профсоюзы должны организоваться очень широко, повсеместно, обеспечить решающую роль рабочих. Для



этого в профсоюзах должна вести работу рабочая партия, которая осознает классовые интересы, тесно связана со своим классом. Мы, в большинстве своем, в начале этого пути.

Пенсионная реформа помогла понять: все, что мы делаем, связано с продолжительностью нашей жизни. Почему народ так за голову схватился? Плюс 5 лет работы при такой тяжелой трудовой жизни, это уже все. Ты думаешь, что меньше получаешь, значит, просто хуже живешь? Да это значит, что у тебя забирают жизнь. Дети твои будут сироты, родители твои будут брошены. Тут нельзя пережить или переждать. Пенсионная реформа в России поставила вопрос о классовой борьбе как вопрос жизни и смерти для рабочего класса.

Снова возник вопрос о шестичасовом рабочем дне. Почему? Власти продавили пенсионную реформу. И теперь мы должны сказать рабочему человеку: «Если хочешь ты дожить до седых волос, работай меньше каждый день». Шестичасовой рабочий день — это главное условие сохранения и увеличения продолжительности жизни

рабочих при повышении пенсионного возраста до 65 у мужчин, и до 60 лет у женщин.

Как добиваться реализации этого требования? Митингом? Почему митинг — это только на улице? В России в революционное время митинги проводились, прежде всего, на предприятиях. Известны и митинги последних десятилетий, организованные на предприятиях. На «Красном Сормове» в цехе МС-1, например, их проводил сопредседатель РКР токарь-расточник Д.В. Игошин. На такой митинг, раз он проходил у рабочих мест, приходили все рабочие и с удовольствием в нем участвовали. Надо понимать, что весь корень силы рабочего класса — это производство.

После февральской революции 1917 года 8-часовой рабочий день рабочие вводили явочным порядком. Подобным образом вводили, потому что закона такого не было. Сегодня и Конституция, и Трудовой кодекс дают право вести забастовочную борьбу, в том числе в форме сокращения рабочего дня. Это уже не явочный порядок, а использование закона. Ленинградские докеры использовали эту возможность, предоставленную законом, и использовали успешно.

Давайте делать по этому примеру. Тогда, несмотря на повышение пенсионного возраста, жизнь многих рабочих будет спасена, а, может быть, даже станет продолжительнее.

Постановление Российского комитета рабочих

БОРЬБА ЗА СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ ДО 6 ЧАСОВ ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

Российский комитет рабочих отмечает, что насаждаемое капиталистами и капиталистическим государством в России удлинение рабочего времени в форме увеличения продолжительности рабочего дня, рабочей недели, урезания оплачиваемых отпусков и повышения пенсионного возраста ведет к расхищению жизненных сил, ухудшению здоровья и преждевременной смерти работников.

Борьба за сокращение рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы стала для российских работников жизненно необходимой.

Сокращение рабочего дня уменьшит трудовую нагрузку и увеличит время отдыха работников, обеспечит уменьшение воздействия вредных факторов производственной среды, позволит успешнее осуществлять коллективные действия за повышение зарплаты и улучшение условий труда, расширит возможности дополнительного образования и повышения квалификации, создаст возможность для регулярных занятий физической культурой, будет способствовать улучшению семейной жизни, послужит освобождению от привычек, наносящих ущерб здоровью работников.

Для перехода к 6-часовому рабочему дню Российский комитет рабочих рекомендует развернуть забастовочную борьбу за внедрение новой техники, повышение заработной платы до стоимости рабочей силы и сокращение рабочего дня до 6 часов, используя такую форму бессрочных забастовок, как уменьшение ежедневного времени работы на 1–2 часа. В нынешних условиях это — главный способ борьбы за удлинение продолжительности жизни российских работников.

ВОПРОС 3. АКТУАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Кальвит Валентин Владимирович, электромонтер АО «Саровская генерирующая компания», сопредседатель РКР, г. Саров



Коллективный договор — это главный инструмент, который дан законом. Почему ставим в пример коллективный договор Первого контейнерного терминала? — Потому что профсоюз докеров включил в него прогрессивные нормы. Они были включены благодаря коллективным действиям, забастовочной борьбе.

Мы заключили на своем предприятии коллективный договор. Это уже третья колдоговорная компания, в которой я принимал участие. У нас на сегодняшний момент на предприятии два профсоюзных комитета, и мы были вынуждены прибегнуть к созданию единого представительного органа, так как ни тот, ни другой профсоюз не имеет более половины численности.

РКР неоднократно рекомендовал профсоюзам иметь свой проект коллективного договора. В этот раз у нас, к сожалению, не было своего проекта. В результате за основу был взят проект, подготовленный работодателем.

На этих коллективных переговорах я впервые озвучил требование 6-часового рабочего дня. Это требование еще недостаточно осознано коллективом, а представители работодателя четко улавливают отношение коллектива. Если оказывается представителю работников поддержка, то компромиссное решение, скорее всего, будет найдено. Если такой поддержки нет, работодатель навязывает свою волю. Чтобы продвинуть требование 6-часового рабочего дня, надо много работать и, в первую очередь, работать в коллективе. Как показывает практика, тот, кто ведет эту работу в коллективе, заручается его поддержкой.

По вопросу о повышении уровня реального содержания зарплаты (статья 134 Трудового кодекса) есть хороший пример Владивостокского морского торгового порта, где к индексации они прибавили еще 5%, обеспечив реальный рост зарплаты.

Я связывался с товарищем Федотовым из профсоюзной организации докеров ПКТ (Ленинград). У них тоже была привязка к проценту сверх инфляции: принято соглашение, что ежеквартально они повышают зарплату не только на уровень инфляции, но и сверх того добавляют 1%.

Единственно, чего удалось добиться нам — это увеличение зарплаты на 0,5% сверх уровня инфляции за год. То, что инициативная группа, которую выбрали на конференции работников, смогла сделать, она и сделала. В предыдущие колдоговорные кампании этот вопрос даже и не рассматривался. Я объяснял товарищам: «Ребята, извините меня, но под лежачий камень вода не течет». Нам не хватило поддержки коллектива, чтобы добиться большего.

В коллективном договоре очень важен пункт о согласовании с профсоюзом проектов решений работодателя, затрагивающих интересы работников.

Актуален вопрос о повышении квалификации и переподготовке работников за счет работодателя. Меняются рабочие места, когда ручной труд заменяется машинным трудом, когда человек становится оператором. Хотя у нас переподготовка ведется, но хотелось бы большего. Эти моменты тоже можно отслеживать в коллективном договоре.

Мы работаем в энергетическом холдинге. Если какое-то из дочерних предприятий холдинга чувствует себя не совсем ровно, оно может предложить работникам трудоустроиться в других дочерних организациях. Это тоже включено в колдоговор.

Сначала нас обвиняли в том, что мы не предлагали обучить уполномоченных по охране труда. Когда же мы это предложили, о нашем предложении забыли или денег у них не хватило на это. В том году мы опять повторили наше предложение.

Мы уже не раз отмечали, что надо присутствовать, когда происходит СОУТ, непосредственно, если она проходит на вашем рабочем месте.

Что касается средств индивидуальной защиты, мы в этот раз запросили ботинки. Ботинки выдали, а носки нет. И что, мы должны за свои средства носки покупать? Надо хотя бы обеспечить пару на месяц. Казалось бы, это мелочи. Но, когда ботинок не гнется, у тебя носок прослужит неделю. И вот эти все «мелочи» можно прописать в колдоговоре.

Работодатель с группой юристов пытается интерпретировать положения Трудового кодекса по-своему, а рабочие — по-своему. Эта борьба имеет место быть, и тут уже, извините, кто кого. И бывает, что в каких-то моментах они уступают. Компромиссы находятся. Но прежде, чем идти на эти баррикады, бороться, надо подготовиться.

В свое время у нас была ситуация коллективного трудового спора, когда хотелось забастовать. Но мы до этого не дошли. В итоге работодатель продавил колдоговор в той редакции, которая ему была нужна.

Даже в такой ситуации не надо отчаиваться. Надо проработать новые шаги, подготовить новые действия. И не надо забывать следить за теми обязательствами работодателя, которые уже были подписаны.

На рабочих местах должен быть нормальный температурный режим, и это все должно быть прописано в колдоговоре. Особенно это важно для тех, у кого тяжелые условия труда. Там можно прописывать дополнительные технологические перерывы и т.п. Раньше этого не было, а теперь для операторов турбин в цеху оборудована комната приема пищи, комната изолированная, освещенная, в ней стол, плитка, холодильник, чтобы человек не около работающего оборудования из термоса питался, а в комфортных условиях. Но таких положений, как переход к 6-часовому рабочему дню, доведение заработной платы до стоимости рабочей силы добиться будет труднее.

При увольнении работников в связи с уходом на пенсию надо оказывать единовременную материальную помощь, что закреплено в прогрессивных колдоговорах.

Мы сталкивались с вопросом о привлечении юриста. У профсоюза, может быть, и хватит денег, чтобы нанять в штат юриста за зарплату, но где вероятность того, что работодатель не перекупит этого юриста? Когда ты сам разберёшься, и юрист уже не нужен будет, когда ты проживёшь эту трудность, пропустишь её через себя.

При составлении колдоговора не надо иметь юридическое образование, Трудовой кодекс не настолько сложен для понимания. Конечно, вопросы могут возникнуть, но гораздо проще решать их коллективом.

Чем отличается наш профсоюз от другого, входящего в ФНПР? Там в членах руководитель с зарплатой в 100000 руб. и платит тысячу рублей взносов в месяц. Он чувствует себя даже в профсоюзной среде хозяином. В нашем профсоюзе представителей работодателя нет.

Рабочий класс ввел восьмичасовой рабочий день явочный путем после февральской революции, и только благодаря Социалистической революции он был закреплен законом. А сейчас некоторые ждут, когда Госдума узаконит шестичасовой рабочий день. Да не надо этого ждать! Надо выдвигать это требование и вводить его в жизнь!

Я бы хотел пригласить всех тех, кто не смог сегодня посетить Российский комитет рабочих, чтобы они могли это сделать в следующий раз.

Пугачева Ружена Борисовна, РОНЦ им Н.Н. Блохина, научный сотрудник, Москва

В нашем научно-техническом центре по образцу многих научных учреждений происходили реорганизация, сокращение штатов. Было написано большое коллективное письмо, не от имени профсоюза, а именно от членов научного и клинического медицинского коллектива о необходимости сохранить такую редкую научную школу.

После этого было принято решение о том, чтобы возглавил наш центр представитель той же школы, что и академик, который возглавлял наш центр раньше. Большинство людей было переаттестовано, всем была повышена зарплата более чем в два раза, но всех перевели на половинную ставку.

Сейчас мы получили некоторое преимущество, потому что зарплата всё-таки повысилась, длительность рабочего дня у коллектива сократилась.

Доверие и солидарность рождаются только в конкретной борьбе, когда люди видят, кто чего стоит, на кого можно положиться. Только тогда можно организовывать новые профсоюзы или инициативные группы рабочих.



Что с точки зрения науки влияет на продолжительность и качество жизни? — Система здравоохранения в стране, уровень средней зарплаты и меры дополнительной социальной поддержки граждан. Что из этого зависит от профсоюзов? На предприятии это уровень заработной платы и ряд гарантий, в том числе медицинское страхование. Профсоюз должен добиваться от работодателя, чтобы это все было закреплено в коллективном договоре.

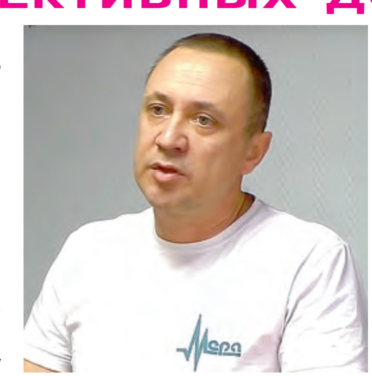
Выступление профсоюза за сокращение рабочего дня и снижение возраста выхода на пенсию — это и есть прямая борьба за увеличение продолжительности жизни работников.

Борьба за продолжительность жизни работников — это требования профсоюза во все инстанции, начиная с собственного предприятия, где начиная с определенной численности должна быть медсанчасть, дополнительное медицинское страхование, там, где есть вредные производства. Раз уж мы живем в этой системе с полисами, за которые платит предприятие, не обеспечивающее надлежащие условия труда, это нужно включать в колдоговоры.

Федин Андрей Анатольевич, ЗАО НПП «Мера», оператор-наладчик станков с ЧПУ, г. Королёв

Если бы ничего нельзя было сделать для улучшения нашей жизни, мы бы не собирались, и я сюда бы не приезжал. Я знаю точно, что можно, и наши прадеды взяли и сделали.

Товарища Шилова спросили: «Боишься ты или нет?». Я боюсь лично одного — что меня выгонят с работы просто так, как вшивого кота какого-нибудь, не за борьбу. Ничего больше, кроме нашего собственного бездействия, на нас не действует.



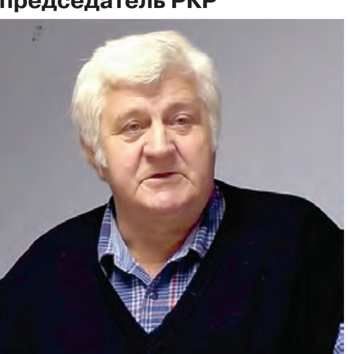
Как раздатчик газет я вижу людей, которые берут газеты и которые не берут газеты — у них абсолютно разные глаза, разный взгляд и разговоры тоже разные.

Не могут люди всё время так ухудшать и ухудшать своё положение своим собственным бездействием. И позитив с той точки зрения есть: у нас приток новых товарищей в Рабочую партию России. Конечно, хотелось бы больше видеть единомышленников.

Все технологии борьбы уже опробованы нашими дедами и прадедами, и у нас опробованы многими товарищами и боевыми профсоюзами. Профсоюзная организация без рабочей партии, она вчера боевая, а сегодня уже раз — и в «Единой России.

Конечно спартакиады, это хорошо, весело. Но профсоюз все же должен четко держаться основного курса. А основная цель профсоюза — это улучшение экономического положения рабочих, улучшение условий его жизни: труда и не только. Эти проблемы решаются коллективно, через организацию, через профсоюз, через коллективный договор. Там, где нет профсоюзов, их нужно создавать, где они есть, их нужно орабочивать.

Сенков Константин Александрович, токарь ОАО «Нижегородский водоканал», сопредседатель РКР



Подходит ко мне один молодой товарищ и говорит: «Дядя Костя, я вот почитал отраслевое тарифное соглашение, и если бы я был членом профсоюза, я бы назвал их, как надо, и после этого вышел бы из профсоюза». Я говорю: «А ты — не член профсоюза, какая у тебя совесть рабочая?» Товарищ задумался. А другой стоит рядом и говорит: «Надо объединяться и держаться друг за друга». Я говорю: «Как держаться: вместе утонуть или вместе бороться?» Ребята задумались. Поэтому я провожу свою работу в профсоюзе и бросать ее не собираюсь.

Постановление Российского комитета рабочих

АКТУАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Российский комитет рабочих отмечает, что в нынешних условиях работники должны активнее использовать возможности коллективных договоров для улучшения своего социально-экономическое положения и нейтрализации последствий повышения пенсионного возраста.

По опыту коллективного договора АО «Первый контейнерный терминал», Российский комитет рабочих рекомендует включать в коллективные договоры нормы, предусматривающие:

- согласование с профсоюзной организацией проектов решений, затрагивающих интересы работников, прежде всего по вопросам численности работников организации, найма и увольнения;
- повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников за счет работодателя;
- предоставление работникам работы в других подразделениях или содействие в трудоустройстве в других организациях в случае ликвидации структурного подразделения;
- обеспечение на рабочих местах, в производственных и вспомогательных помещениях уровня освещенности и температурного режима согласно СанПин;
- введение дополнительных технологических перерывов в случаях значительного отклонения температуры на рабочих местах от нормальной;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию оказывать работникам единовременную материальную помощь в размере месячной тарифной ставки (оклада) работника, действующей в организации на момент увольнения и умноженной на коэффициент, соответствующий стажу работы в организации: от 3 до 5 лет – 1; от 5 до 10 лет – 3; от 10 до 15 лет – 6; свыше 15 лет – 9;
- установление доли постоянной части зарплаты (тариф и связанные с ним выплаты) на уровне не менее 80%.

По опыту коллективного договора ОАО «Владивостокский морской торговый порт», Российский комитет рабочих рекомендует вносить в коллективные договоры норму о том, что суммарное повышение тарифных ставок рабочих за год не может быть меньше, чем рост индекса потребительских цен по региону, где действует предприятие, за рассматриваемый год плюс 5%.

С учетом научного обоснования, осуществленного специалистами Фонда Рабочей Академии, и опыта, полученного на предприятиях Швеции, Российский комитет рабочих рекомендует включать в коллективные договоры меры перехода к 6-часовому рабочему дню без понижения заработной платы.

Своей коллективной борьбой работники, организованные в профсоюзы, добьются принятия коллективных договоров, содержащих выгодные для работников нормы.

Расписание занятий Красного университета Фонда Рабочей Академии на II семестр 2018/2019 уч. года

I отделение: «МАРКСИЗМ И СОВРЕМЕННОСТЬ»

06.02. **Лекция «Философское учение о сущности явлений».** *Профессор М.В.Попов.*

13.02 **Семинар «Категории сферы сущности».** *Канд. техн. наук К.В. Юрков*

20.02 **Лекция «Ступени развития капитализма».** *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

27.02 **Семинар «Создание предпосылок социализма в России».** *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

06.03. **Лекция «Формы, сущность и исторические типы государства».** *Профессор А.С. Казеннов.*

13.03 **Семинар «История и теория Советов».** *Канд. мед. наук Д.Б.Дегтерев.*

20.03 **Лекция «Философское учение о понятии».** *Профессор М.В.Попов.*

27.03 **Семинар «Категории сферы понятия».** *Канд. техн. наук К.В. Юрков.*

03.04 **Лекция «Советы и отмирание социалистической демократии».** *Доцент И.М. Герасимов.*

10.04 **Семинар «В.И. Ленин «Великий почин».** *Доцент И.М. Герасимов.*

17.04 **Лекция «Сталинское учение о национальном вопросе».** *Профессор В.П. Огородников.*

24.04 **Лекция «Партийное руководство партийным строительствомв годы первых пятилеток (1917–1939 годы)».** *Канд. истор. наук Е.В. Карпов.*

08.05 **Семинар «Партийное руководство партийным строительствомв годы первых пятилеток (1917–1939 годы)».** *Канд. истор. наук Е.В. Карпов.*

15.05 **Лекция «Теория и история марксизма. (Кого и чему учит история вообще и история марксизма в частности?)».** *Профессор А.С. Казённов.*

22.05 **Экзамен, очное отделение.** *Профессор А.С. Казеннов, канд. мед. наук Д.Б. Дегтерев.*

29.05 **Экзамен, заочное отделение.** *Профессор М.В. Попов, Канд. техн. наук К.В. Юрков.*

Ректор В.В. Пронин

Видеозаписи лекций размещаются на сайтах Ленинградского интернет-телевидения, Красного ТВ и Фонда Рабочей Академии

ПЛАН ЗАНЯТИЙ

Университета рабочих корреспондентов Фонда Рабочей Академии в первом полугодии 2019 года

07.II Как организовать забастовку. *Профессор М.В.Попов.*

14.II Проект коллективного договора медицинских учреждений. *Председатель первичной организации профсоюза «Действие» Г.В. Бобинов.*

21.II И.К. Смирнов об основном экономическом законе капитализма. *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

28.II Решение проблемы мировоззрения в марксизме и современность. *Профессор А.С. Казеннов.*

14.III Борьба с «новой оппозицией» и правым уклоном в ВКП(б). *Доцент Е.В. Карпов.*

21.III Проблемы морали и нравственности. Отличие пролетарской и буржуазной морали. *Профессор В.П. Огородников* .

28.III Этапы работы над коллективным договором. *Доцент И.М. Герасимов.*

04.IV 100 лет Коммунистическому Интернационалу: уроки и перспективы. Первый секретарь ЦК РКРП В.А. Тюлькин.

11.IV О соотношении экономической и политической борьбы рабочего класса. *Секретарь ЛК РКРП и РОТ-Фронта С.С. Маленцов.*

18.IV Об опыте забастовок докеров в России. *Член российского профсоюза докеров М.Ю.Беляев.*

25.IV Экономическая борьба и «экономизм». *Канд. медицинских наук Д.Б.Дегтерев.*

16.V Противоречия развития научно-технического прогресса. *Депутат Госдумы 2-го созыва В.Ф. Григорьев.*

23.V Вклад И.К.Смирнова в диалектическое понимание развития капитализма. *Канд. техн. наук К.В. Юрков.*

30.V О месте России в империалистической части мира. *В.А. Кучук, директор дома-музея Ульяновых-Елизаровых.*

01.VI Посещение музея «Крейсер «Аврора».

Видеозаписи лекций размещаются на канале Фонда Рабочей Академии на youtube

Занятия проводятся по четвергам с 19.00 по адресу: СПб, ул. Очаковская, д. 7, 4-й этаж, РКРП.
Тел. +7(921)881-37-71, 274-27-72, 274-28-18
E-mail: univer.rabkor@mail.ru

ВСТУПАЙТЕ В РАБОЧУЮ ПАРТИЮ РОССИИ!

Рабочий класс объективно наиболее полно и последовательно заинтересован в уничтожении всякого социального гнета. Соединяя свою рабочую силу с машиной, помимо производства материальных благ и прибавочной стоимости для капиталиста, рабочий класс воспроизводит свободное время общества – время для свободного всестороннего развития. И в этом высвобождении свободного времени общества состоит не только прогресс общества, но и закабаление рабочего, вынужденного при капиталистическом способе производства работать в опасных и тяжелых условиях труда нередко по 10–12 часов, не имея времени для свободного всестороннего развития.

Прогрессивная тенденция состоит в приближении к социально-экономическому равенству всех членов общества в отношении условий их развития, а показателем экономического развития общества является не только повышение всеобщего материального благосостояния, но главным образом увеличение свободного времени общества как времени для свободного всестороннего развития. И это свободное время общества должно распределяться между всеми членами общества. Свободное время общества также является основанием научно-технического прогресса, от которого зависит повышение всеобщего материального благосостояния. Чем больше норма свободного времени общества, тем более развито общество.



В условиях современного развития производительных сил уже сегодня каждый может выполнять непосредственно производительный труд два часа в течение рабочего дня, что является условием уничтожения старого общественного разделения труда, при этом рабочий перестает существовать как класс и все члены общества получают примерно равное свободное время общества, для свободного всестороннего развития всех членов общества. А это цель коммунистического способа производства.

В достижении этой цели решающую всемирно-историческую руководящую роль играет рабочий класс и опять же в силу своего положения в общественном производстве. Только рабочий класс, самый сознательный его авангард не даст свернуть обществу с этой дороги, так как только тот, кто осознает объективно обусловленные коренные интересы рабочего класса и твердо стоит на этой позиции, может управлять всей массой трудящихся за завоевание, удержание и осуществление государственной власти до полного коммунизма. Для этого необходимо создавать Советы, депутатов которых избирают по трудовым коллективам. У этих трудовых коллективов должно быть незыблемое право отозвать любого депутата/делегата с любого уровня тем трудовым коллективом, который его выдвинул. Это гарантия того, что любого бюрократа можно будет снять, а при наличии свободного времени общества у каждого члена общества, всегда будет время для участия в государственном управлении, в обучении государственному управлению и коммунистическому самоуправлению, когда государство уже отомрёт.

Но чтобы организовать Советы и не поддаться уловкам буржуазии, необходимо соединить научный социализм с рабочим движением, а это может осуществить только действительная партия рабочего класса, партия как высшая форма организации класса, которая тесно связана с рабочими и другими трудящимися на местах, связана с профсоюзами и другими организациями, партия, в которой ни одно решение не может быть принято без большинства голосовавших рабочих. И только в борьбе рабочий класс может завоевать себе свободное время общества, в том числе и для дальнейшей борьбы.

Поскольку рабочий класс, в силу своего положения в общественном производстве, является уже наиболее сплоченным и дисциплинированным и может влиять на все экономические процессы, находясь в основании экономики, всем слоям общества, заинтересованным в улучшении своего положения, необходимо сплотиться вокруг рабочего класса. И свободное время общества, которое нам дает рабочий класс, использовать для организации рабочего класса, направить силы на осознание рабочим классом своих коренных интересов.

Уже сегодня мы можем создавать зависимые от работника и не зависимые от работодателя профсоюзы. Трудовой Кодекс, за прогрессивность которого боролась Рабочая партия России, позволяет нам вести забастовочную борьбу, заключать прогрессивные коллективные договоры с работодателем, улучшающие условия труда по сравнению с имеющимися. Нет закона, запрещающего создавать стачечные комитеты и Советы под лозунгами: за сокращение рабочего дня до 6-ти часов, за зарплату соответствующую стоимости рабочей силы, за развитие производства, за всеобщее образование и здравоохранение, за всеобщее санаторно-курортное лечение, за улучшение условий труда, за отмену частной собственности на основные средства производства, за власть Советов.

Борьба рабочего класса, трудящихся победоносна, если они осознают свои объективные интересы и организуются с целью их осуществления. Для этого и нужна партия рабочего класса, в которую объединяются рабочие, служащие, интеллигенты, отстаивающие интересы рабочего класса, а потому и всех трудящихся.

Сегодня у Рабочей партии России есть все инструменты для организации борьбы за интересы трудящихся. Есть Фонд Рабочей Академии, содействующий профсоюзному и рабочему движению. Есть Красный университет, в который может записаться и пройти бесплатное обучение (очно или дистанционно) любой желающий и получить знания по трем источникам марксизма: диалектика, политэкономия, научный социализм. Есть Российский комитет рабочих, постоянно действующий семинар по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии. Есть Университет рабочих корреспондентов. Есть газеты «Народная правда», «Правда труда», «За рабочее дело», канал Фонда Рабочей Академии на You tube, сайты и страницы в Интернете, запечатленная в публикациях теория и практика действительной борьбы рабочего класса за свои коренные интересы.

Я призываю всех, кто разделяет интересы рабочего класса, вступать в Рабочую партию России! Только объединившись, мы сможем улучшить свое положение под руководством партии рабочего класса, в которой рабочий является главной силой!

Из устава Рабочей партии РОССИИ: «Решения руководящих органов считаются принятыми, если рабочие составили большинство голосовавших».

Как вступить в РАБОЧУЮ ПАРТИЮ РОССИИ: http://www.r-p-w.ru/kak-vstupit-v-rabochuyu-partiyu-rossii.html, Программа РПР: http://www.r-p-w.ru/programma.html, Устав Рабочей партии России: http://www.r-p-w.ru/ustav.html, Фонд Рабочей Академии: http://rpw.ru, Библиотека: http://bibl.rpw-mos.ru

В.С. ЩЕРБАКОВ,
член Московской организации РПР,
слушатель II отделения
Красного Университета
Фонда Рабочей Академии

ПРИЗЫВ В ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «РАБОЧАЯ ПАРТИЯ РОССИИ»

Товарищ! Призываем к общей борьбе за дело рабочего класса совместно с общественным объединением «Рабочая партия России»! Наши телефоны:

в Ленинграде: +7(951)662-05-38 — Овчинников Виктор Александрович, +7(911)933-49-20 — Дегтерев Денис Борисович, +7(921)923-56-93 — Герасимов Иван Михайлович, +7(921)939-60-99 — Попов Михаил Васильевич;

в Нижнем Новгороде: +7(831)281-38-74 — Кудрявцев Владимир Михайлович, +7(831)243-06-75 — Сенков Константин Александрович, +7(910)007-03-55 — Золотов Александр Владимирович, в Нижегородской области: +7(908)235-83-36 — Кальвит Валентин Владимирович;

в Москве: +7(915)199-74-46 — Кузьмин Алексей Вячеславович, +7(916)567-34-83 — Шишкарев Василий Иванович;

в г. Королев Московской обл.: +7(926)394-12-10 — Федин Андрей Анатольевич;

в г. Электросталь Московской обл.: +7(926)900-34-44 — Горбушкин Секргей Александрович;

в г. Ногинск Московской обл.: +7(963)772-98-02 — Беляев Александр Борисович;

во Владимирской области: +7(920)946-40-47 — Димонов Дмитрий Валентинович;

в г. Новомосковск Тульской обл.: +7(953)950-55-52 — Гладких Георгий Васильевич;

в Новосибирске: +7(913)478-17-88, +7(951)360-46-74, +7(951)383-27-68 — Чайка Владимир Иванович, +7(953)763-11-61 — Зайцев Дмитрий Сергеевич;

в Алтайском крае: +7(913)228-09-72 — Лукьянов Александр Владимирович;

в Краснодарском крае и Республике Адыгея: +7(909)467-91-12 — Романов Евгений Аркадьевич;

в Белгороде: +7(919)436-05-46 — Родионов Алексей Николаевич;

во Владивостоке: +7(950)284-89-04 — Воробьев Александр Федорович;

в Самаре: +7(987)152-03-82 — Гордевнин Максим Владимирович;

в Кемерово: +7(923)509-00-57 — Грибков Владимир Иванович;

в Пскове: +7(911)355-30-93 — Авакимянц Евгений Вячеславович;

в Омске: +7(950)955-02-80 — Кузнецов Виталий Сергеевич;

в Казани: +7(960)-039-28-20 — Абиддинов Бахтияр Гуламович;

в Улан-Удэ: +7(983)352-42-52 — Крутилин Петр Вячеславович;

в Тюмени: +7(961)782-71-37 — Гершаник Дмитрий Николаевич:

в Воронеже: +7(920)222-90-97 — Витевский Станислав Сергеевич;

в Ростове-на-Дону: +7(903)405-48-65 — Гомелаури Петр Владимирович;

в Иркутске: +7(908)667-86-39 — Сердалиев Тимур Бектлиевич;

в Красноярске: +7(913)171-20-29 — Максимов Валентин Николаевич;

в Ижевске: +7(982)837-27-00 — Желнин Николай Русланович;

в Архангельской области: +7(900)913-32-41 — Белугин Михаил Викторович;

в Тамбовской области: +7(900)984-54-34 — Карасев Дмитрий Борисович;

в Республике Коми: +7(912)550-77-58 — Чурякова Светлана Николаевна.

Центральный Комитет Рабочей партии России

ЖИЗНЬ УЛУЧШАЕМ ПРОФСОЮЗНОЙ БОРЬБОЙ

Интервью с президентом Федерального профсоюза авиационных диспетчеров России, председателем Федерации профсоюзов России Сергеем Анатольевичем Ковалёвым

Окончание. Начало на с.1

ещё и помогать им с этой пенсии дополнительной. Абсолютно уверен, что несмотря на препятствия, мы этого добьёмся. Это перспектива ближайшего года.

Сергей Анатольевич, а молодые специалисты, которые приходят работать авиадиспетчерами, понимают, какими усилиями такое выгодное положение материальное и льготы были достигнуты?

К сожалению, не все. Некоторые руководители на местах отличаются категорическим неприятием профсоюза и поэтому, придя к начальнику и положив заявление на стол о приеме на работу, молодой специалист сразу получает вводную: во ФПАД не вступать, если желаешь иметь карьерный рост, ни при каких обстоятельствах. Профсоюзники тебя обманут, разведут... Всё что угодно наговорит такой вот начальник. Хотя со временем этот молодой специалист входит в суть дела, знакомится с коллективом, получает все эти пряники, и те, кто не хочет вступать в профсоюз, для себя ищут оправдание и говорят: «но это же работодатель всё даёт, это же не профсоюз, это же всё из кармана работодателя». Не очень искреннее выражение своей позиции, но это — единицы.

По большей части люди, приходя на предприятие, сразу требуют коллективный договор и видят все эти пряники, и кто подписал этот коллективный договор тоже видят. Ну, а там, где профсоюзная организация активная, председатель, профсоюзный комитет работают, разъясняют, что всё, что записано в коллективном договоре, это не предел, это всё время развивается и все предложения, которые исходят от первичных организаций и к нам поступают, мы пытаемся реализовать и дальше развивать.

Ну, допустим, в коллективных договорах записаны льготные авиабилеты, каждый работник предприятия имеет возможность полететь в период отпуска в любую точку мира, и летает. Ранее, если было и на членов семьи, это, надо сказать, немножко обрезали, но, тем не менее, увеличили расстояние. Работник и за 50% для члена семьи второй билет купит. Раньше были еще дети. Так вот: молодые специалисты, придя на предприятие, стали получать эти авиабилеты после первого года работы. Раньше они могли получать их только после 7 лет стажа. Плохо для них? Хорошо! Но они же не знают, что это инициатива была профсоюза, и эта норма продолжает оставаться, при этом есть такой бонус, как жилищная программа, то, о чем я сказал, а со следующего года, собственно с этого уже, мы её пересмотрели в пользу тех подразделений, которые являются проблемными, т.е. там, где некому работать, отдаленные районы северные, куда молодёжь не идёт, идёт в столицы. Так вот, жилищная программа, которой я похвалился, она действовала у нас 10 лет, и дошло до того, что, как я уже говорил ранее, очередь в Московский центр. Потому что здесь в жилищную программу молодой человек вступает и получает 2 млн. руб. субсидию безвозмездно, добавляет, и покупает что хочет. С этого года мы сказали: «ребята, учитывая, что очередь, давайте всё-таки перераспределимся», и профсоюз согласился, потому что ветераны профсоюзного движения говорят: «ребята, мы столько бонусов не имели, столько подарков не получали, а молодежь пришла на всё готовое, ещё и квартиры получает и всё остальное, имеет то, что мы имели через 7 лет, через 10. Поэтому немножко меняем ориентиры, для того чтобы ветеранам, как я уже сказал, дать бонусы после ухода на пенсию, но карман не безграничный, деньги можно перераспределять, поэтому идёт такое перераспределение от молодых специалистов, в пользу старшего поколения.

Так вот, обидятся молодые специалисты или нет? С одной стороны, те, кто говорит, что дядя-работодатель хороший нам всё это даёт, должны оценить: а всё ли, всегда ли? Или только после договоренности с профсоюзом, если профсоюз это предложение внесет и реализует? Дальше некоторые моменты, которые были в коллективных договорах, как я уже сказал, давно и непросто урегулированы. Санаторно-курортное лечение, о котором я упомянул, только для тех, кто имеет диагноз, и этот диагноз, заболеваемость зафиксирован в акте комиссии. Договорились о том, что надо не только лечить, но надо и профилактику проводить и тех, кто не имеет диагноз, но проходит обязательные медицинские осмотры, мы включили в обязательное предоставление санаторно-курортных путевок. И не только те, кто проходят медицину, но и другие работники предприятия тоже имеют право на эти путёвки, то есть расширили круг лиц, получающих санаторно-курортное лечение.

Возможности по авиабилетам: если раньше нужно было взять билет из аэропорта вылета, прилететь, допустим, в Мадрид и обратно, если ты путешествовал по Европе, то из Мадрида прилететь туда, откуда вылетел. Изменили этот порядок, исходя из современных реалий, если люди любят путешествовать, в Мадрид прилетел, по Европе поездил на арендованном автомобиле или полетал, если деньги позволяют, и из той крайней точки, куда привела туристическая судьба, в Исландию, допустим, — оттуда можно вылететь, причем не в тот аэропорт, откуда вылетал, а рядом, откуда удобнее добраться до дома. Вот эти изменения.

Казалось бы, такой маленький пример, но мы действительно совершенствуем, создаём для работников более удобные условия, и делаем это на уровне федеральном, учитывая, что работодатель находится у нас в Москве, а по всей территории России филиалы. Здесь мы договариваемся и эти общие нормы создаем, и отправляются они в виде доверенности на уровень филиалов. И там наши профсоюзные организации, коллеги получают тот продукт, который удовлетворяет уже фактически две стороны.

Была попытка, как я уже сказал, урезать отпуска, и для того, чтобы этих попыток не было, здесь, на федеральном уровне мы договорились с работодателем, издали типовой порядок предоставления дополнительного отпуска. Выработали единый механизм, утвердили, согласовали, отправили в подразделения, и он теперь для всех один, и урезания теперь никто не сможет сделать.

Есть проблемы с учетом рабочего времени на настоящий момент. Вот сейчас мы эту проблему решаем, потому что были периоды учета рабочего времени во вредных условиях труда — квартал, потом год, а после того, как в 2014 году ввели специальную. оценку условий труда (СОУТ), снова вернулись к квартальному учету рабочего времени. Форма учета рабочего времени имеет разные варианты, и для того, чтобы, как я уже приводил примеры, прийти к единообразию, мы сейчас ведем переговоры, договариваемся, чтоб был общий стандарт. Не мы были инициаторами применения статей Трудового кодекса о переработке, несмотря на то, что во вредных условиях труда переработка недопустима, сверхурочные работы недопустимы, но есть другие работники предприятия, где это имеет место быть.

В июле этого года состоялся Конституционный суд по иску гражданина «Б», назовем его так (не в нашем предприятии), который обжаловал статью Трудового кодекса, гласившую, что только тарифная часть, т.е. окладная часть, удваивается, а остальные доплаты и надбавки платятся в одинарном размере. А у нас, к счастью или к сожалению, окладная часть составляет третью часть от заработной платы. Всё остальное — это доплата за риски (50%), доплата за вредные условия труда (24%), доплата за ночное время (40%), доплата за вечернюю смену (20%). Кроме этого, есть премиальные, небольшой процент 5–8%. Это, в качестве отступления, считаю, что достижение. Все стремятся увеличить премиальную часть, а мы её уменьшаем, переводя всё это в окладную часть. Чем тверже заработная плата, тем надёжнее, потому что премиальная составляющая в любой момент может быть отнята, в силу тех или иных производственных причин или желания работодателя, что у нас не происходит. Так вот, после решения конституционного суда о том, что вся заработная плата должна платиться вдвойне при сверхурочных, сразу, через неделю после такого постановления Конституционного суда мы вышли с инициативой: «а давайте, ребята, и у нас это правило установим» И через две недели это правило у нас было установлено на предприятии. Воспринимаем все изменения оперативно. Все, которые идут на пользу работникам.

Авиадиспетчеры добились, конечно, существенных успехов в борьбе, и получают зарплату, близкую к стоимости рабочей силы, даже если считать не для Москвы, а для других регионов. Другим трудящимся ещё далеко до таких успехов. Что бы вы порекомендовали тем, кто попадает в такие условия, когда предприятия начинают дробить, и из одного-двух крупных предприятий создаётся много средних и мелких? Как им организовать профсоюзную борьбу в таких условиях?

Могу сказать, что у нас как раз обратный процесс идёт в Госкорпорации по организации воздушного движения. Когда-то это было 26 предприятий по всей стране, то есть 26 юридических лиц. У нас была Федерация профсоюзов авиадиспетчеров, потому что Федеральный профсоюз был позднее несколько создан. Ну, мы и под законодательство подстраиваемся, и под работодателя тоже приходится. Так вот из 26 юридических лиц у нас стало одно юрлицо. Из 26 коллективных договоров у нас один коллективный договор был в 2007 году, и сейчас вернулись на филиальный договор, но, как я уже говорил, они подписывается по доверенности. С одной стороны, мы вынуждены были перестраивать свои юридические лица и в профсоюзном нашем движении: если раньше, на уровне тех самостоятельных предприятий, все организации наши профсоюзные были юрлица, то сейчас мы стараемся количество их уменьшить. С одной стороны, — это отчётность перед налоговыми органами, это стоимость услуг банков, это всё расходы, а для организаций, которые не такие большие, это дополнительные финансовые потери. Поэтому мы укрупняем организации.

Федеральный профсоюз авиадиспетчеров не является одним юридическим лицом по типу предприятия, но, тем не менее, зачастую первичным профсоюзным организациям выдаются доверенности на открытие счёта от Федерального профсоюза авиадиспетчеров. И они работают со счётом, взаимодействуют с работодателем через этот счёт без дополнительных, как я уже сказал, финансовых расходов на юридические тонкости, отчёты. Что мы при этом получили? С одной стороны, проблема — когда идёт укрупнение предприятия, из подразделений, которые насчитывали, допустим, 100 человек, в профсоюзном отношении плохо, когда из 100 человек остаётся работников, не членов профсоюза, а вообще работников — 20 человек, потому что остальные работники переводятся в укрупнённые подразделения, их стаскивают. Скажем так, вот Санкт-Петербургский укрупненный центр — труда стащили районные центры из Петрозаводска, в ближайшее время Мурманск, Калининград. А Калининград — самостоятельное подразделение. Шесть подразделений стаскивают, а это всё наша численность. Она, с одной стороны, увеличивается в другом — Санкт-Петербургском центре, в Тюменском, в Новосибирском, из ста человек превращается организация в триста человек, но организации, которые были раньше у нас по сто человек, становятся организациями в 20 человек, а то и совсем исчезают подразделения, как таковые — закрываются, организации нет.

Для нас вот это тоже плохо, как и для организаций, как вы спросили, что делать, когда делятся, когда обратный процесс. С одной стороны, делится, как правило, работодатель по его идеологическим либо финансовым соображениям, экономическим. В любом случае, остается цель вот этого предприятия, которое было. Организация, зачастую, единая. И организация, которая была единая, в силу разъединения юридических лиц, из одного предприятия делает десять ООО. Пусть эти десять организаций-первичек разделятся, т.е. была одна организация — стало десять, но координацию действий я бы предложил оставить. Создать территориальный, межрегиональный профсоюз. Межрегиональный, в силу нашего закона, ныне действующего, имеет возможность вести переговоры с работодателем по заключению соглашений. Российский межрегиональный. При этом координация действий будет у этих первичек. Если их раздробить, и каждый сам по себе, работодатели потихоньку их раздавят. А, учитывая малочисленность, уничтожат. Это, к сожалению, имеет место быть зачастую, когда остаётся из ста человек десять. «Что мы можем?» — говорят они. В общей численности если организация — сто, а профессиональная группа — 10. Нельзя так говорить! Пример могу привести из собственного опыта: Нижневартовское авиапредприятие, где когда-то работало до 1996-го года 2000 работников, авиадиспетчеров было 100 человек. В то время принимали коллективный договор на уровне конференции трудового коллектива. Наша профсоюзная организация, а в то время профсоюз авиадиспетчеров уже был, делала погоду на все эти 2000 человек. И конференция принимала решение такое, которое предлагалось со стороны профсоюзной организации авиадиспетчеров. Из делегатов 200 человек было всего лишь 8 делегатов от авиадиспетчеров. И решения принимались наши! То есть не надо опускать руки, надо иметь активную позицию, надо иметь аргументированную позицию, и доказывать правильность своих аргументов, доводов и предложений. И тогда, независимо от численности, решение будет то, которое профсоюзная организация и работники хотят.

В этом году исполняется 10 лет, как была принята программа Федерации профсоюзов России «Задачи коллективных действий». Последние действия, связанные с увеличением пенсионного возраста, как никогда, отражают актуальность этой программы, спустя 10 лет. Не пора ли усиливать пропаганду в профсоюзных организациях именно этой программы?

Программа наша на то и программа, она не составляется на один год, поэтому актуальность её действительно не исчезла, а, наоборот, она стала наиболее актуальна. И коллективные действия — они всегда были актуальными, тем более, в этих условиях, когда правительство имеет намерение, как я уже говорил в начале разговора, как можно больше забрать у людей, как можно больше изъять льгот. Это началось ещё с периода монетизации и сейчас будет продолжаться. Для того, чтобы этому противостоять, конечно, нужно объединяться. Конечно, нужно проявлять активность через коллективные действия, через выход на улицу, через забастовки. Вернусь к тому, что, когда мы проводили забастовки авиадиспетчеров, они всегда были запрещены — всегда. И в то время, когда они были разрешены, с 1995 по 1997 год — в это время мы забастовок не проводили. И сколько было судов, сколько было наездов на профсоюз, со стороны правоохранительных органов были попытки закрыть и ликвидировать, но, когда есть такое стоящее крепко на ногах общественное движение, его всё-таки сломать сложно и невозможно. Когда коллективные действия будут более широкими и будут массы охватывать, я думаю, что правительство вынуждено будет отступить, ну, или, по крайней мере, прекратить наступление на права трудящихся. Вот эта пенсионная реформа всё-таки разбудила людей, и я уверен, что сейчас, наконец, они поняли, что без активности своей можно потерять еще больше. Недавно состоялся Совет Конфедерации труда России, и мы для себя сделали вывод, что при всей этой активности, её было недостаточно в регионах. Потому что для столицы — Москва, второй столицы, старой — Санкт-Петербурга, там вышло людей много, хотя недостаточно, а координации действий дальше крупных городов у нас всё-таки не было. Нет связи через активные группы разных профсоюзов, разных общественных движений, и отсутствие этой координации и связей препятствовало объединению в период противостояния по этим реформам. И к следующим попыткам правительства мы будем уже готовы. В новой форме будем объединяться с другими общественными объединениями и политическими силами, которые готовы бороться за людей.

Благодарю за беседу. Спасибо!

РЕКОМЕНДАЦИИ
Международной научно-практической конференции «ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА И БОРЬБА ПРОФСОЮЗОВ ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ»

Происходивший в последние два десятилетия рост повседневной трудовой нагрузки российских работников (путем удлинения рабочих смен, расширения практики сверхурочной работы и работы в выходные дни и т.д.) стал фактором ухудшения здоровья работников, сокращения продолжительности их жизни.

При таких условиях повышение законодательно установленного возраста выхода на пенсию существенно ухудшит положение российских трудящихся: до подобной реформы работники, достигая возраста 60 лет, а работницы — 55 лет, могли по состоянию здоровья оставить работу или трудиться менее интенсивно. Повышение пенсионного возраста, уничтожив такую возможность, дополнительно приведет к преждевременной смерти миллионов людей.

Сохранение жизни российских работников и увеличение ее продолжительности требует их активных коллективных действий, организованных профсоюзами. Необходимо добиваться улучшения условий труда и повышения реального содержания заработной платы с перспективой достижения уровня стоимости рабочей силы.

Основанием сохранения здоровья работников, активизации борьбы за улучшение их положения, включая увеличение продолжительности жизни, является сокращение рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы.

Конференция рекомендует:

- научным работникам — раскрывать необходимость и пути сокращения рабочего дня до 6 и менее часов без понижения заработной платы для развития работников; обосновывать позитивное влияние такого сокращения на повышение производительности труда, рост численности населения и увеличение продолжительности жизни; систематически рассчитывать динамику трудового стажа работников, измеряемого не только в годах, но и в общем количестве часов, отрабатываемых за трудовую жизнь;

- партии рабочего класса — сделать задачу сокращения рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы основной в борьбе за коренные интересы рабочего класса в современных условиях; разъяснять связь такой борьбы с увеличением продолжительности жизни работников;

- профсоюзам — добиваться принятия коллективных договоров, содержащих меры по сокращению рабочего дня и улучшению других условий труда; вводить 6-часовой рабочий день путем проведения бессрочных забастовок в форме уменьшения продолжительности рабочего дня на два часа, используя конституционное право на забастовку (ст. 37 Конституции Российской Федерации) и порядок проведения забастовок, установленный Трудовым кодексом России.

КТО СПАСЁТ ДОНБАСС?



Весной 2014 года на Донбассе сложилась уникальная ситуация: в силу произошедших в Киеве событий буржуазная власть, вся составляющая ее «машина подавления и насилия» практически сошла на нет. Новая киевская власть, сделавшая ставку на антирусский шовинизм, вызывала практически всеобщее отторжение. Сложились условия для проявления народной инициативы.

Донбасс является уникальным регионом. Здесь высокая концентрация добывающих, промышленных и аграрных предприятий и, соответственно, велика численность рабочего класса. Это порождало надежду на то, что шахтеры и металлурги Донбасса вспомнят опыт Донецко-Криворожской Советской республики и совершат, по крайней мере, попытку овладеть лежащей на земле властью. Но надеждам этим сбыться было не дано.

А ведь соответствующий опыт у нашего рабочего класса есть. В 1905 году центр текстильной промышленности Российской империи — Иваново-Вознесенск был охвачен забастовками, охватившими почти все предприятия города. И было решено послать представителей забасткомов предприятий в городской Совет, которому и было поручено вести переговоры с городскими капиталистами. Вести по принципу «все со всеми», а не «каждый с каждым». Одновременно Совет был вынужден осуществлять функции городской власти — осуществлять снабжение, бороться с преступностью, в частности, была прекращена торговля спиртным. Была создана рабочая милиция, работал выборный суд. Иваново-Вознесенский Совет функционировал с 15 мая по 19 июля, после чего забастовка была прекращена в связи с частичным выполнением требований и истощённостью бастующих. Всего в ходе Первой русской революции 1905–1907 годов в Российской империи было создано около 70 Советов, из них 11 на территории нынешней Украины.

К идее Советов вернулись после февральской революции 1917 года. Ослабление власти, упразднение полиции способствовало тому, что реальная власть на предприятиях Петрограда во многом принадлежала фабзавкомам. Фабзавкомы, составленные из представителей цехов и подразделений предприятия, решали вопросы приема на работу и увольнений, заработной платы и т.п. Явочным порядком на питерских предприятиях был введен 8-часовой рабочий день. Для охраны имущества предприятий и поддержания правопорядка на улицах были созданы рабочие дружины, объединенные в рабочую милицию.

Сразу по свержению царизма был создан Петроградский Совет. Но создан он поначалу был не от предприятий, а «революционными демократическими партиями», включая буржуазные. На начальном этапе этот Совет прогрессивной роли не играл, но после подавления Корниловского мятежа большинство в Совете перешло к большевикам, в Совет пошли представители заводов и фабрик, полков и кораблей. В ходе бескровного Октябрьского вооруженного восстания в ночь с 25 на 26 октября по старому стилю всю полноту власти в стране получил II Всероссийский съезд Советов рабочих и солдатских депутатов, образовавший Советское правительство — Совет народных комиссаров во главе с В.И.Лениным.

В 2014 году на территории Донецкой области во время проведения массовых акций их участниками был избран Верховный Совет ДНР, издавший ряд документов, наиболее известный из которых — Декларация о независимости ДНР, где, в частности, было записано:

4. Народ Донецкой Народной Республики имеет исключительное право собственности на землю, её недра, воздушное пространство, водные и другие природные ресурсы, находящиеся в пределах территории Республики.

Экономический и научно-технический потенциал, созданный на территории республики, является её собственностью, материальной основой суверенитета и используется в интересах ее граждан.

Предприятия, учреждения, организации и объекты других государств, международных организаций могут размещаться на территории Донецкой Народной Республики и использовать её природные ресурсы только в соответствии с Конституцией и законами Республики.

Республика обеспечивает условия для свободного развития и защиты конституционно признанных форм собственности, которые исключают присвоение результатов чужого труда, при приоритетном значении коллективных форм.

В голосовании по референдуму о самоопределении ДНР приняло участие, по официальным данным, 74% избирателей.

Для реализации своих политических интересов рабочему классу сегодня как воздух необходим авангард — политическая партия, стоящая на позициях марксизма-ленинизма. В школах не учат, как рабочим организоваться по предприятиям. Эту школу жизни может организовать и пройти только сам рабочий класс. Он и спасет Донбасс.

И.М. Герасимов

ВЫДАЮЩЕМУСЯ ПИСАТЕЛЮ-ПУБЛИЦИСТУ 95!!!



Владимир Сергеевич Бушин — один из немногих писателей-коммунистов, кто спас честь советских писателей-коммунистов во времена культурного раскола и идейных шатаний. Он и сейчас, в свои девяносто пять регулярно выступает со своими пламенными речами, статьями и книгами.

Однако его темперамент борца иногда выводит его за пределы прозаических форм. И тогда он говорит стихами! Это сокровенные глубокие строки, полные любви и истины о том, что является их источником! Например, стихотворение «Мое время».

Мы поздравляем Владимира Сергеевича со славным Юбилеем и желаем ему новых творческих успехов и побед!

А.С. Казеннов

МОЁ ВРЕМЯ

Я жил во времена Советов
Я видел всё, и убежден:
Для тружеников, для поэтов
Достойней не было времен.

Я жил в Стране Социализма,
Я взвесил все её дела
И понял: никогда Отчизна
Сильней и краше не была.

Я жил во времена Союза
В семье несметных языков,
Где дружбы дух и братства узы
Страну хранили от врагов.

Я жил в эпоху Пятилеток
И был голодным иногда,
Но видел я –
мой глаз был меток, –
Нам светит горняя звезда.

Что ж, ошибались мы во многом,
Но первыми прорвали мрак.
И в Судный день,
представ пред Богом,
Мы развернём
наш Красный Флаг.

ГОРОДА И ОБЛАСТИ, ГДЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ГАЗЕТА

Алма-Ата, Амурская обл., Арзамас-16, Архангельская обл., Астрахань, Балахна, Барнаул, Белгород, Благовещенск, Бор, Владивосток, Владимирская обл., Волгоград, Вологда, Воронежская обл., Вышний Волочек, Глазов, Екатеринбург, Железноводск, Заводоуковск, Иваново, Ижевск, Иркутская обл., Кабардино-Балкария, Казань, Кандалакша, Кемеровская обл., Киев, Киров, Респ. Коми, Краснодарский край, Красноярск, Кстово, Курган, Ленинградская обл., Липецкая обл., Магадан, Майкоп, Миасс, Минск, Мирный, Москва, Московская обл, Мурманская обл., Нальчик, Невинномысск, Нижневартовск, Нижний Новгород, Нижний Тагил, Великий Новгород, Новокузнецк, Нововоронеж, Новороссийск, Новосибирск, Новосокольники, Нью-Йорк, Омск, Оренбург, Орёл, Пенза, Пермская обл., Петропавловск-Камчатский, Печора, Приморский край, Ростов-на-Дону, Рязанская обл., Самара, Санкт-Петербург, Саранск, Саратовская обл., Сахалинская обл., Севастополь, Северодвинск, Североуральск, Смоленск, София, Сочи, Ставропольский край, Стерлитамак, Сургут, Сыктывкар, Тверь, Тольятти, Тула, Тюменская обл., Удмуртия, Улан-Удэ, Ульяновск, Уссурийск, Уфа, Хабаровск, Хакасия, Харьков, Челябинская обл., Чита, Якутск, Ярославская обл.

Главный редактор М. В. ПОПОВ

Телефоны редакции: (812) 939-60-99, (921) 923-56-93; Факс (812) 550-14-76
E-mail: fra@nevalink.net http://rpw.ru/np
Издатель: Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих) 194156, СПб, 2-й Муринский пр., 10-3-61

Учредитель — трудовой коллектив редакции
Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.
Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный
Фото с РКР С.В. Тюленева

Отпечатано на оборудовании типографии ООО «Типографский комплекс "Девиз"», 195027, Санкт-Петербург, ул. Якорная, д. 10, корпус 2, литер А, помещение 44
Тираж 37 000 экз. Заказ № ТД-220. Номер подписан в 19 час. 17.01.2019 г.